

**PENGARUH *PERSONAL INITIATIVE* TERHADAP PERFORMA KERJA
DIMODERASI OLEH *MINDFULNESS***

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Psikologi Sains**



Diajukan oleh :

**Ismiya Humayra
NIM. 201710440211004**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Maret 2019**

**PENGARUH PERSONAL INITIATIVE TERHADAP
PERFORMA KERJA DIMODERASI OLEH
MINDFULNESS**

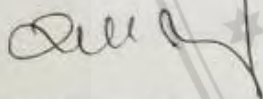
Disajikan oleh :

ISMYA HUMAYRA
201710440211004

Telah disetujui

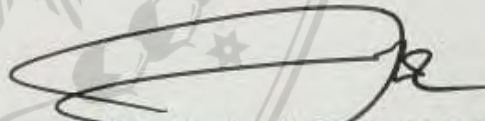
Pada hari/tanggal, Selasa/ 26 Maret 2019

Pembimbing Utama



Dr. Tulus Winarsunu, M.Si

Pembimbing Pendamping



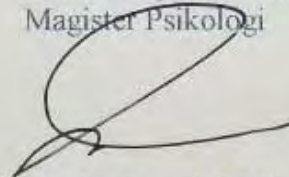
**M. Sals Yuniardi, S.Psi., M.Psi.,
Ph.D**



Program Pascasarjana

Akhsanul In'am, Ph.D

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Iswinarti, M.Si., Psikolog

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ISMYA HUMAYRA

201710440211004

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Selasa/ 26 Maret 2019
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
Sekretaris : M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D
Penguji I : Dr. Djudiyah, M.Si
Penguji II : Dr. Nida Hasanati, M.Si

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh *Personal Initiative* terhadap Performa Kerja dimoderasi oleh *Mindfulness*” dapat diselesaikan. Pada proses penyusunan tesis ini, peneliti mendapatkan banyak dukungan, baik secara mental, fisikal, dan materi, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang terlibat pada penyelesaian penyusunan tesis baik secara langsung maupun tidak langsung khususnya kepada:

1. Ibu Dr. Iswinarti, M.Si, Psikolog, selaku ketua program studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Dr. Tulus Winarsunu, M.Si, selaku pembimbing utama yang tidak pernah bosan memberikan semangat ‘45 saat menyusun tesis ini.
3. Bapak M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi, PhD, selaku pembimbing pendamping yang selalu sabar menghadapi peneliti yang tidak cepat mengerti hal yang dijelaskan.
4. Ibu Dr. Djudiyah, M.Si dan Ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si, selaku penguji yang telah memberikan saran-saran untuk menyempurnakan tesis ini.
5. Bapak, Ibu, Ican, dan Eyang yang selalu menyemangati peneliti, dan tentu saja keluarga kecil peneliti, Papa dan Ica yang selalu menemani peneliti ke sana dan sini.
6. Teman-teman Magister Psikologi Sains angkatan 2017 kelas A dan B yang selalu memotivasi dan saling membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Mbak Bil, Fenny, Mbak Rin, Mas Fu yang menjadi rekan tesis saya, berpetualang dari rektorat sampai GKB 4. Uul dan Mbak Lu, cepat menyusul.
8. Para subjek yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT membalasnya dengan sebaik-baiknya balasan karena hanya Dia-lah yang mampu membalas dengan balasan yang paling baik. Peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih banyak kekurangan sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan. Peneliti berharap agar karya ini bermanfaat bagi penulis-penulis karya tesis selanjutnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 24 April 2019

Peneliti

Ismiya Humayra

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : ISMYA HUMAYRA

NIM : 201710440211004

Program Studi : Magister Psikologi Sains

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Tesis dengan berjudul : **PENGARUH *PERSONAL INITIATIVE* TERHADAP PERFORMA KERJA DIMODERASI OLEH *MINDFULNESS*** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 April 2019



Ismya Humayra

ABSTRAK

PENGARUH *PERSONAL INITIATIVE* TERHADAP PERFORMA KERJA DIMODERASI OLEH *MINDFULNESS*

Ismiya Humayra/201710440211004

miahumayra1@Gmail.com

Magister Psikologi

Universitas Muhammadiyah Malang

Perusahaan membutuhkan pegawai dengan performa kerja tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Performa kerja yang tinggi dapat mempercepat upaya perusahaan untuk berkembang. Salah satu aspek yang mempengaruhi performa kerja adalah *personal initiative*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja dimoderasi oleh *mindfulness*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode moderasional analisis. Pengambilan data menggunakan kuesioner online, dimana kuesioner yang digunakan adalah MAAS, skala *personal initiative*, dan skala performa kerja. Subjek penelitian ini sebanyak 146 subjek terdiri dari pegawai negeri dan pegawai swasta. Hasil penelitian ini adalah *personal initiative* mampu mempengaruhi performa kerja dan *mindfulness* tidak mampu meningkatkan pengaruh performa kerja terhadap performa kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONAL INITIATIVE ON JOB PERFORMANCE MODERATED BY MINDFULNESS

Ismya Humayra / 201710440211004

miahumayra1@Gmail.com

Masters in Psychology

Muhammadiyah University of Malang

Companies require employees with high job performance so that the company's goals can be achieved. High performance can accelerate the company's efforts to develop. One of the aspects that affect the performance of the work is a personal initiative .. This study aims to investigate the influence of personal initiative terhadap job performance moderated by mindfulness. This research is a quantitative method of analysis moderasional. Retrieving data using online questionnaires, where the questionnaire used is MAAS, the scale of personal initiative, and the scale of job performance. Subjects of this study consisted of 146 subjects of civil servants and private employees. The results of this study are personal initiatives capable of influencing work performance and mindfulness not being able to increase the influence of work performance on work performance.

Keywords: Personal initiative, work performance, mindfulness

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
TINJAUAN PUSTAKA	
Performa kerja	5
<i>Personal Initiative</i> (PI).....	6
<i>Mindfulness</i>	6
Pengaruh <i>Personal Initiative</i> terhadap Performa Kerja yang Dimoderasi oleh <i>Mindfulness</i>	7
Model Teoritis Hubungan Antar Variabel	8
Hipotesis Penelitian.....	8
METODE PENELITIAN	
Metode Penelitian	9
Subjek Penelitian.....	9
Pengukuran.....	9
Prosedur Penelitian.....	10
Analisis Data	11
Uji Asumsi Klasik	11
HASIL dan PEMBAHASAN	
Hasil Penelitian	12
Deskripsi Variabel Penelitian.....	12
Uji Hipotesis.....	12
Diskusi	14
KESIMPULAN	

Kesimpulan	16
LAMPIRAN	24

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Subjek	9
Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian dan Korelasi	12
Tabel 3. Hasil Regresi Pengaruh <i>Mindfulness</i> terhadap Hubungan <i>Personal Initiative</i> dengan Performa Kerja	12
Lampiran 1. Item Skala PI	25
Lampiran 2. Item Skala MAAS	26
Lampiran 3. Item Skala Performa Kerja	27
Lampiran 4. <i>Blueprint</i> Item Skala PI	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. <i>Blueprint</i> Item Skala MAAS	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6. <i>Blueprint</i> Item Skala Performa Kerja	30
Lampiran 7. Contoh Skala.....	28
Lampiran 8. Hasil Analisis Hayes.....	32
Lampiran 9. Hasil Analisis SPSS.....	34
Lampiran 10. Reliabilitas <i>Personal Initiative</i>	34
Lampiran 11. Reliabilitas <i>Mindfulness</i>	35
Lampiran 12. Reliabilitas Performa Kerja	36
Lampiran 13. Korelasional.....	36
Lampiran 14. Uji Normalitas	37
Lampiran 15. Uji Multikolinieritas	40
Lampiran 16. Uji Deskriptif.....	40
Lampiran 17. Uji Hipotesis	40
Lampiran 18. Deskripsi Subjek.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Teoritis Hubungan <i>Personal Initiative</i> terhadap Performa Kerja dimoderasi oleh <i>Mindfulness</i>	8
Gambar 2 Model Teoritis Hasil Uji Hipotesis Hubungan antar Variabel	13



Latar Belakang

Performa perusahaan dipengaruhi oleh performa kerja setiap pegawai (Shahzadi, dkk., 2014; Rogelberg, 2007). Performa kerja adalah suatu pencapaian yang dikerjakan oleh pegawai untuk kepentingan perusahaan (Campbell, McHenry, & Wise, 1990). Pegawai dengan performa kerja baik mampu membangun perusahaan dengan baik, karena pegawai tersebut terus memberikan kontribusi positif serta cenderung menetap lama di perusahaan tersebut (Vosloban, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Kahya (2009) menyimpulkan bahwa efektivitas perusahaan dapat meningkat apabila perusahaan memiliki banyak pegawai dengan tingkat performa kerja tinggi. Siddiqui (2014) menyatakan bahwa kesuksesan yang diperoleh perusahaan dipengaruhi oleh performa kerja pegawai. Penelitian Callaghan dan Coldwell (2017) menyimpulkan bahwa performa kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, Locke (1970) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil positif dari performa kerja pegawai yang baik. Liao dan Chuang (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa performa kerja pegawai toko retail mempengaruhi loyalitas dan kepuasan konsumen. Selain itu, Netemeyer, Iii, dan Lichtenstein (2010) menyatakan bahwa manager toko dengan performa kerja baik dapat meningkatkan kepuasan dan performa kerja pegawai.

Jensen, Patel, dan Messersmith (2013) menyimpulkan bahwa tuntutan untuk menghasilkan performa kerja yang tinggi dapat menimbulkan kecemasan serta peran yang terlalu banyak (*role overload*) pada pegawai yang tidak mampu mengontrol pekerjaannya. Apabila tidak diatasi, maka pegawai tersebut dapat memiliki *turnover intention*. Pegawai dengan performa kerja yang kurang baik cenderung memiliki tingkat *turnover intention* lebih tinggi dibandingkan pegawai dengan tingkat performa kerja yang tinggi (Zimmerman & Darnold, 2007). Meskipun perusahaan dapat kehilangan pegawai dengan performa kerja baik, perusahaan dapat mencari pegawai pengganti dengan performa kerja yang lebih baik (Mossholder, dkk., 1988).

Faktor-faktor yang mempengaruhi performa kerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasional, dimana terdapat beberapa penelitian mengenai macam-macam faktor yang mempengaruhi performa kerja. Swalhi, Zgoulli, dan

Hofaidhllaoui (2017) menyatakan bahwa pegawai yang mendapatkan keadilan organisasi memberikan performa kerja yang baik. *Organizational Citizen Behavior* (OCB) dapat meningkatkan performa kerja, dan hubungan antar pekerja dapat memediasi hubungan OCB dan performa kerja (Ozer, 2011). Schoemmel dan Jønsson (2014) menyimpulkan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat meningkatkan performa kerja dan mengurangi *turnover intention*.

Pengetahuan pegawai mempengaruhi cara pegawai bekerja, sehingga semakin baik pengetahuan pegawai, maka performa kerja pegawai tersebut akan maksimal dibandingkan pegawai yang tidak memilikinya (Masa'deh, dkk., 2017). Aspek demografis yang mempengaruhi performa kerja adalah perbedaan umur (Truxillo, dkk., 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Abualrub (2004) dan Yozgat, Yurtkoru, dan Bilginoglu (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi stress kerja, maka performa kerja pegawai cenderung menurun. Pegawai dengan kemampuan manajemen konflik yang baik mampu memiliki performa kerja yang baik (Hempel, Zhang, & Tjosvold, 2009). Selain itu, tipe kepribadian *honesty-humility* (Johnson, Rowatt, & Petrini, 2011) dan *conscientiousness* dan *extraversion* (Barrick & Mount, 1993) secara signifikan memiliki pengaruh terhadap performa kerja.

Penelitian-penelitian di atas menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi performa kerja. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi performa kerja adalah *personal initiative*. *Personal initiative* dapat mempengaruhi performa kerja karyawan apabila karyawan tersebut dapat menyadari serta memiliki kemampuan *interpersonal* agar inisiatif yang disampaikan menjadi efektif (Wihler, dkk., 2015). *Personal initiative* merupakan perilaku individu yang memiliki kebiasaan memulai segalanya secara mandiri, senantiasa melakukan pendekatan secara proaktif, dan dengan gigih mengatasi kesulitan yang muncul saat mengejar tujuan yang ingin dicapainya (Frese & Fay, 2001) atau melakukan suatu pekerjaan diluar batas yang telah ditetapkan (Frese, dkk., 1996). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai dengan *personal initiative* tinggi memiliki performa kerja yang baik.

Personal initiative mempengaruhi performa kerja saat diselenggarakannya penilaian terhadap pegawai (Grant, Parker, & Collins, 2009). Pegawai dengan inisiatif tinggi memiliki performa kerja lebih baik sehingga mendapatkan nilai

tinggi saat penilaian berlangsung. Hasil penilaian dapat meningkatkan jenjang karir dari pegawai tersebut, namun ternyata berperilaku inisiatif dapat merugikan, seperti terjadinya rekayasa pada performa kerja saat dilakukan penilaian kerja, sehingga nilai yang didapat bukan nilai yang sebenarnya (Chan, 2006). Pegawai melakukan manipulasi dengan cara meningkatkan performa kerja di saat akan terjadi penilaian saja. Setelah proses penelitian selesai, pegawai tersebut tidak menghasilkan performa kerja yang sama di saat penelitian berlangsung. Karena itu, kesuksesan dari pegawai dapat ditentukan oleh tingkat *personal initiative* pada pegawai yang bersangkutan (Yang & Chau, 2016). Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, maka di penelitian ini *personal initiative* berperan untuk memprediksi performa kerja.

Selain *personal initiative*, pada faktor individu terdapat beberapa aspek lain yang apabila dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan performa kerja, yaitu *mindfulness*. Dane dan Brummel (2013) menyatakan *mindfulness* merupakan salah satu aspek individual yang dapat mempengaruhi performa kerja secara positif, karena pegawai dengan tingkat *mindfulness* tinggi dapat memahami dan menyadari keadaan serta peristiwa di lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan performa kerjanya dengan baik. Pada penelitian Vaculik, dkk. (2016) menyatakan bahwa *mindfulness* sebagai moderator tidak mampu mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dengan performa kerja walaupun *mindfulness* mampu mempengaruhi performa kerja. Karena itu, pada penelitian ini *mindfulness* berperan sebagai variabel moderator untuk menentukan pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja.

Reb, dkk (2017) dan King dan Haar (2017) menyatakan bahwa pemimpin dengan tingkat *mindfulness* tinggi dapat meningkatkan performa kerja pegawai karena adanya peningkatan hubungan yang positif antara pemimpin dan pegawai. Semakin tinggi *mindfulness* pemimpin, maka pegawai merasa dihargai dan memiliki tingkat stress kerja rendah. Schuh, dkk. (2017) menyatakan bahwa selain meningkatkan performa kerja pegawai, pemimpin dengan tingkat *mindfulness* tinggi memiliki kepribadian yang baik sehingga senantiasa berperilaku positif. Pemimpin yang *mindful* memberikan keadilan dan penghargaan pada tiap pegawainya.

Hasil penelitian Amemiya dan Sakairi (2018) menjelaskan bahwa *mindfulness* meningkatkan performa para atlet Jepang dengan menurunkan tingkat *burnout* mereka. Bernier, dkk. (2009) menyatakan bahwa *mindfulness* mampu menyebabkan atlet renang memiliki performa yang baik, dikarenakan atlet dengan tingkat *mindfulness* tinggi cenderung dapat menerima kondisi fisik maupun mental yang dirasakan. Keadaan tersebut menyebabkan atlet dapat menghasilkan performa lebih baik dibandingkan dengan tingkat *mindfulness* rendah.

Penelitian ini berfokus untuk meneliti hubungan antara *personal initiative* dengan performa kerja dan dimoderasi oleh *mindfulness*. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah *mindfulness* menentukan hubungan antara *personal initiative* dengan performa kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *mindfulness* dapat menentukan hubungan antara *personal initiative* dengan performa kerja.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai acuan kepada pihak *Human Resource Departement* (HRD) atau Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan inisiatif pegawai agar performa kerja pegawai meningkat.

Tinjauan Pustaka

Perspektif Kognitif

Perspektif kognitif menyatakan bahwa perilaku manusia disebabkan adanya proses berpikir. Perilaku yang muncul telah melalui beberapa proses, seperti informasi-informasi diterima, dicerna, dan dipertimbangkan. Pegawai mampu mendapatkan informasi saat pegawai memperhatikan situasi di lingkungan kerja. Kemudian, pegawai menyerap informasi-informasi tersebut secara visualisasi verbal, sehingga pegawai dapat mempertimbangkan gagasan yang disusun berdasarkan logika.

Personal initiative dan *mindfulness* merupakan proses kognitif yang dialami oleh pegawai, sehingga *personal initiative* dan *mindfulness* dapat berpengaruh pada perilaku yang dihasilkan, yaitu performa kerja. Pegawai mendapatkan informasi bahwa perusahaan membutuhkan pegawai dengan performa kerja tinggi dan pegawai tersebut berpotensi mendapatkan reinforcement, seperti insentif atau reward lainnya. Pegawai akan mempertimbangkan cara untuk meningkatkan

performa kerja, sehingga timbul *personal initiative* dan *mindfulness* sebagai ide atau gagasan untuk meningkatkan performa kerja.

Performa kerja

Performa kerja merupakan suatu pencapaian atau hasil yang didapatkan oleh pegawai untuk kepentingan perusahaan (Campbell dkk., 1990). Selain itu, performa kerja juga merupakan suatu bentuk kontribusi pegawai pada perusahaan secara positif (Campbell & Wiernik, 2015). Motowidlo dan Kell (2013) menyatakan bahwa performa kerja adalah hasil yang diharapkan oleh organisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

Koopmans, dkk. (2013) membagi performa kerja menjadi tiga indikator, yang pertama adalah performa tugas (*task performance*) yaitu performa kerja pegawai yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal. Kedua adalah performa kontekstual (*contextual performance*) yaitu performa kerja pegawai yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja. Ketiga adalah performa adaptif (*adaptive performance*) yaitu performa kerja pegawai dilihat dari cara pegawai beradaptasi pada lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi performa kerja terdiri dari faktor individual dan faktor organisasi. Macam-macam faktor organisasi yaitu (a) Keadilan organisasi (Swalhi, Zgoulli, & Hofaidhllaoui, 2017), (b) *Organizational Citizen Behavior* (OCB) (Ozer, 2011), (c) Komitmen (Schoemmel & Jönsson, 2014), (d) *Environment fit* (Gul, dkk., 2018), (e) Kepemimpinan afektif (Imhangbe, Okecha, & Obozuwa, 2018).

Sementara itu, faktor individual terdiri dari (a) Rasa ingin tahu (Mussel, 2012), (b) Manajemen pengetahuan (Masa'deh, dkk., 2017), (c) Kemampuan kognitif (Kuncel, dkk., 2014), (d) Jenis kelamin (Roth, Purvis, & Bobko, 2012), dan (e) Usia (Truxillo, dkk., 2012). Selain itu, adapula (f) Stress kerja (Abualrub, 2004; Yozgat, Yurtkoru, & Bilginoglu, 2013), (g) Rasa tidak aman saat bekerja (Wang & Lu, 2015), (h) Kepuasan kerja (Wright, Cropanzano, & Bonett, 2007), (i) Motivasi untuk melayani publik (Bellé, 2012), (j) Manajemen konflik (Hempel, dkk., 2009),

(k) Big Five (Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 2011; Uppal, 2017), (l) *Personal initiative* (Wihler, dkk., 2015), (m) *Mindfulness* (Dane & Brummel, 2013).

Personal Initiative (PI)

Frese dan Fay menyimpulkan bahwa individu dengan *personal initiative* adalah individu yang senantiasa melakukan *self-starting* atau mandiri dalam memulai, serta cenderung proaktif dalam mengatasi hambatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Frese & Fay, 2001). *Personal initiative* merupakan sindrom perilaku yang menyebabkan seseorang berperan aktif dan mandiri saat bekerja, sehingga karyawan tersebut selalu melampaui batasan dari pekerjaan yang diberikan (Frese, dkk., 1997; Frese, dkk., 1996). Fay dan Sonnentag (2002) menyatakan bahwa *personal initiative* dapat dipengaruhi oleh adanya stressor pada lokasi kerja.

Personal initiative memiliki tiga dimensi, yaitu *self-starting*, dimana individu melakukan sesuatu tanpa harus diberitahu terlebih dulu, tanpa instruksi yang jelas, atau tanpa kriteria tertentu, lalu *persistence* yang berartikan kegigihan dalam menghadapi tantangan, serta *proactive* yaitu fokus jangka panjang dan tidak menunggu respon dari orang lain (Frese, dkk., 1996). Frese, dkk. (1996) menyatakan bahwa *personal initiative* pun memiliki macam-macam karakteristik menurut yaitu (a) Konsisten pada tujuan dan misi dari organisasi, (b) Cenderung berfokus secara jangka panjang, (c) Berorientasi pada tujuan dan aksi, (d) Gigih dalam menghadapi hambatan dan kegagalan, (e) Mandiri dan berperilaku proaktif.

Mindfulness

Mindfulness merupakan suatu keadaan dimana individu memfokuskan perhatian terhadap peristiwa yang terjadi pada saat ini (Brown & Ryan, 2003). Sementara itu, psikologi kontemporer mengadopsi *mindfulness* sebagai pendekatan untuk meningkatkan kesadaran dan merespon secara baik terhadap proses mental yang berkontribusi pada distress emosional dan perilaku adaptif (Bishop, 2004). *Mindfulness* pada pegawai dapat dipengaruhi oleh adanya kendala organisasi, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja (Reb, Narayanan, & Ho, 2013).

Mindfulness dapat mengurangi obesitas (Jordan, dkk., 2014), perilaku merokok baik pada remaja (Black, dkk., 2012) maupun orang dewasa (Singh, dkk., 2011).

Selain itu, Shorey, Anderson, dan Stuart (2015) menyatakan bahwa individu yang memiliki *mindfulness* juga memiliki tingkat agresi yang rendah.

Brown dan Ryan (2003) menyusun skala MAAS (*The Mindful Attention Awareness Scale*) untuk mencerminkan pengalaman perhatian dan ketidakberdayaan dalam istilah umum serta dalam situasi sehari-hari tertentu, termasuk variasi dalam kesadaran dan perhatian terhadap tindakan, komunikasi antarpribadi, pikiran, emosi, dan fisik menyatakan. Skala ini berdasarkan teori Brown dan Ryan (2003) tentang *mindfulness*, yaitu *mindfulness* terdiri dari dua komponen, yaitu *awareness* dan *attention*. *Awareness* adalah kesadaran yang berlangsung saat individu dapat memahami kondisi internalnya atau peristiwa di lingkungan sekitarnya. *Attention* merupakan pemusatan keadaan sadar untuk memperjelas aspek tertentu didalam suatu realita. Proses tersebut melibatkan pemusatan pikiran sehingga cenderung mengabaikan stimulus yang dianggap tidak relevan.

Pengaruh *Personal Initiative* terhadap Performa Kerja yang Dimoderasi oleh *Mindfulness*

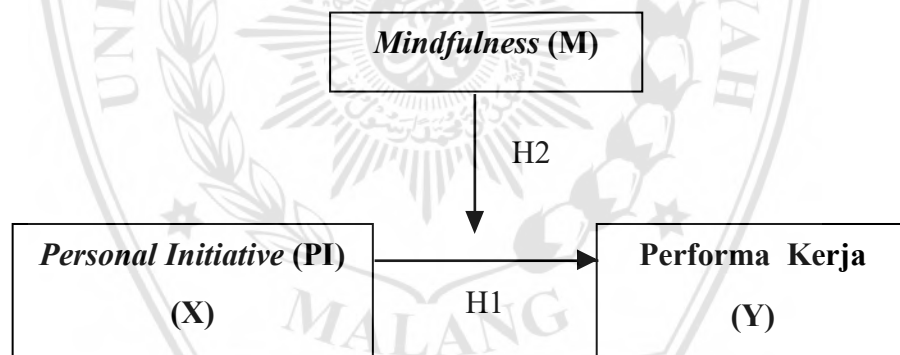
Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *personal initiative* dan variabel dependen yaitu performa kerja. Pegawai dengan *personal initiative* cenderung memberikan performa kerja yang baik. Selain *personal initiative*, terdapat beberapa variabel lain yang mampu mempengaruhi performa kerja yaitu *mindfulness* sebagai variabel moderator. Performa kerja pegawai dapat meningkat apabila pegawai memiliki *mindfulness*, yaitu saat pegawai memiliki kesadaran terhadap situasi di dalam lingkungan kerja. *Personal initiative* merupakan suatu kepribadian pegawai yang diperlihatkan melalui kemandirian dan kemampuan mengatasi masalah. Kemandirian tersebut terlihat saat pegawai tidak menunggu perintah ataupun instruksi khusus dari pemimpin, sehingga pegawai langsung mengerjakan tugasnya tersebut secara mandiri. *Mindfulness* merupakan suatu keadaan dimana seorang individu menyadari peristiwa dan suasana di sekitar, sehingga individu tersebut dapat mencegah perasaan negatif mempengaruhinya dengan mengabaikan stimulus yang tidak perlu (Dane, 2010). *Mindfulness* pada pegawai berperan untuk menimbulkan kesadaran terhadap peristiwa di sekitar pegawai. Pegawai dengan *mindfulness* terlihat berperilaku baik, seperti

mengerjakan pekerjaannya tanpa menunda karena berfokus pada tujuan saat ini, sehingga pegawai mampu menikmati pekerjaan dan memiliki performa kerja tinggi.

Penelitian mengenai hubungan *mindfulness* dengan *personal initiative* dan performa kerja masih jarang diteliti. Setiap pegawai memiliki faktor kognitif yang berbeda dalam upaya meningkatkan performa kerja. Setiap faktor kognitif tersebut dapat memberikan tingkat pengaruh berbeda pada performa kerja pegawai. berdasarkan perbedaan tersebut, maka penelitian ini akan meneliti seberapa besar pengaruh faktor kognitif khususnya *mindfulness* dalam memoderasi *personal initiative* terhadap performa kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka variabel *mindfulness* diasumsikan dapat meningkatkan pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja. Pengaruh tersebut bisa berupa menaikkan atau menurunkan hubungan *personal initiative* terhadap performa kerja.

Model Teoritis Hubungan Antar Variabel



Gambar 1 Model Teoritis Hubungan *Personal Initiative* terhadap Performa Kerja dimoderasi oleh *Mindfulness*

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh positif *personal initiative* terhadap performa kerja
- H2 : *Mindfulness* dapat meningkatkan pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana peneliti mampu melakukan analisis pada variabel-variabel secara ilmiah, serta melakukan prediksi dan analisa (Sugiyono, 2017). Proses penelitian dilakukan dengan memberikan kuesioner secara online. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis moderasional. Pendekatan analisis moderasional bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *personal initiative* dengan performa kerja yang dimoderasi oleh kepribadian *mindfulness*.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah 146 pegawai negeri dan pegawai swasta. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *accidental sampling*, yaitu teknik pengambilan subjek dengan kebetulan (Sugiyono, 2017). Berikut adalah data deskriptif subjek penelitian.

Tabel 1. Data Subjek

Kriteria	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	75	51.4%
Perempuan	71	48.6%
Jumlah	146	100%
Usia Subjek		
18-23 tahun	26	17.8 %
24-29 tahun	94	64.4 %
30-35 tahun	11	6.9 %
36-41 tahun	4	2.8%
42-47 tahun	5	3%
48-55 tahun	6	4.1%
Jumlah	146	100%
Pekerjaan		
Pegawai Negeri	64	43.9%
Pegawai Swasta	82	56.1%
Jumlah	146	100%

Pengukuran

Variabel PI diukur menggunakan skala yang disusun oleh Frese, dkk. (1997). Skala tersebut yang terdiri atas empat belas item pernyataan. Kuesioner PI dijawab

berdasarkan 5-point skala Likert, yang terdiri dari pilihan jawaban 1 (sangat tidak sesuai), 2 (tidak sesuai), 3 (netral), 4 (sesuai), dan 5 (sangat sesuai). Namun, peneliti mengubah jumlah alternatif jawaban menjadi 1(sangat tidak sesuai), 2 (tidak sesuai), 3 (sesuai), 4 (sangat sesuai) untuk menghindari jawaban netral. Aspek yang diukur terdiri dari *self-starting*, *persistence*, *proactive*. Contoh item skala adalah “Saat ini tidak berguna untuk membuat rencana apapun”. Nilai Cronbach α skala ini sebesar .78 pada penelitian Wihler, dkk. (2015). Pada penelitian ini, skala PI mendapatkan nilai Cronbach α sebesar .83.

Penilaian performa kerja diukur menggunakan skala performa kerja yang disusun oleh Koopmans, dkk. (2013), dan telah diujikan pada penelitian oleh Prawira (2018). Skala ini terdiri atas lima pernyataan yang dijawab berdasarkan empat pilihan jawaban, yaitu 1 (sangat jarang), 2 (jarang), 3 (sering), 4 (sangat sering). Aspek yang dinilai antara lain *task performance*, *contextual performance* dan *adaptive performance*. Contoh item skala adalah “Saya merasa puas bekerja disini dengan kompensasi yang saya terima”. Nilai Cronbach α skala ini sebesar .80 pada penelitian Prawira (2018). Pada penelitian ini, skala performa kerja mendapatkan nilai Cronbach α sebesar .85.

Mindfulness diukur menggunakan skala MAAS yang disusun oleh Brown dan Ryan (2003). Skala ini terdiri atas lima belas pernyataan yang dijawab berdasarkan enam pilihan jawaban, dimulai dari 1 (sangat sering), 2 (sering), 3 (agak sering), 4 (agak jarang), 5 (jarang), 6 (sangat jarang). Namun, peneliti akan mengubah jumlah alternatif jawaban menjadi lima macam, yaitu 1 (sangat sering), 2 (sering), 3 (jarang), 4 (sangat jarang) untuk menghilangkan jawaban netral. Aspek yang dinilai antara lain *awareness* dan *attantion*. Contoh item dari skala ini adalah “Saya merasa tidak terlalu memberikan perhatian dalam mengerjakan segala sesuatu”. Nilai Cronbach α skala ini sebesar .81 pada penelitian Yusainy, dkk. (2018). Pada penelitian ini, skala MAAS mendapatkan nilai Cronbach α sebesar .80.

Prosedur Penelitian

Peneliti akan memberikan skala kepada para pegawai negeri dan pegawai swasta melalui media online. Skala-skala tersebut telah dilengkapi dengan instruksi pengerjaan untuk mempermudah pengisian.

Apabila sudah selesai diisi oleh para pegawai, peneliti akan diperiksa dahulu untuk melihat apakah ada item yang lupa diisi atau tidak. Apabila ada hasil yang tidak sesuai, maka akan digugurkan.

Setelah semua kuesioner sudah diperiksa, peneliti akan melakukan tabulasi data, kemudian mengolah data tersebut dengan menggunakan software SPSS.

Analisis Data

Peneliti akan menggunakan analisis regresi yang dianalisa dengan menggunakan SPSS dengan metode PROCESS versi 3.3 yang dirilis oleh Hayes. PROCESS merupakan metode khusus regresi linear berganda untuk penelitian yang terdapat interaksi dari dua atau lebih variabel independen (Hayes, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Macam-macam uji asumsi klasik adalah uji normalitas serta uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan menggunakan SPSS 21. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Hasil Kolmogorov-Smirnov Z pada variabel *personal initiative* sebesar $1.00 > .05$, lalu nilai pada variabel *mindfulness* sebesar $.94 > .05$. Nilai Kolmogorov-Smirnov Z pada variabel performa kerja sebesar $1.37 > .05$, dan nilai pada variabel X dikali M sebesar $.67 > .05$. Hasil-hasil tersebut menunjukkan semua nilai uji normalitas diatas $.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari semua variabel pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS 21. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Hasil perhitungan nilai VIF dan *Tolerance*. Nilai VIF untuk *personal initiative* sebesar 1,12

dengan *Tolerance* sebesar 0,89, nilai *mindfulness* 1,12 dengan *tolerance* sebesar 0,89. Semuanya memenuhi syarat bebas multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolnearitas antar variabel independen untuk persamaan regresi.

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil pengujian menggunakan statistik menunjukkan nilai Standar Deviasi (*SD*), nilai rata-rata (*Mean*), dan nilai korelasi dari masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian dan Korelasi (N=146)

Variabel	Mean	SD	1	2	3
<i>Personal Initiative</i> (X)	3.32	.38	1	.33**	.65**
<i>Mindfulness</i> (M)	2.84	.40		1	.35**
Performa Kerja (Y)	3.00	.43			1

Keterangan : **p<0.01

*p<0.05

Berdasarkan Tabel 2. variabel *personal initiative* (X) memiliki nilai rata-rata sebesar $M = 3.32$ dan standar deviasi sebesar $SD = .38$. Pada variabel *mindfulness* (M), nilai rata-rata yang didapatkan sebesar $M = 2.84$ dan standar deviasi sebesar $SD = .40$. Terakhir, variabel performa kerja (Y) mendapatkan nilai rata-rata sebesar $M = 3.00$ dan nilai standar deviasi sebesar $SD = .43$.

Uji Hipotesis

Berdasarkan perolehan data penelitian, maka hasil uji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Regresi Pengaruh *Mindfulness* terhadap Hubungan *Personal Initiative* dengan Performa Kerja

Jenis Variabel	b	t-hitung	p-value	ΔR^2
Model 1				.439
Constant	.27	1,01	.31*	
<i>Personal Initiative</i> (X)	.68	8,98	.00*	
<i>Mindfulness</i> (M)	.12	2,24	.02*	
Model 2				.441
Constant	-.91	-.57	.56*	
<i>Personal Initiative</i> (X)	1.03	2.17	.03*	

<i>Mindfulness</i> (M)	.58	1.04	.29*
Interaksi (X*M)	-.12	-.75	.45*

Keterangan: Y : Performa Kerja

** $p < 0.01$

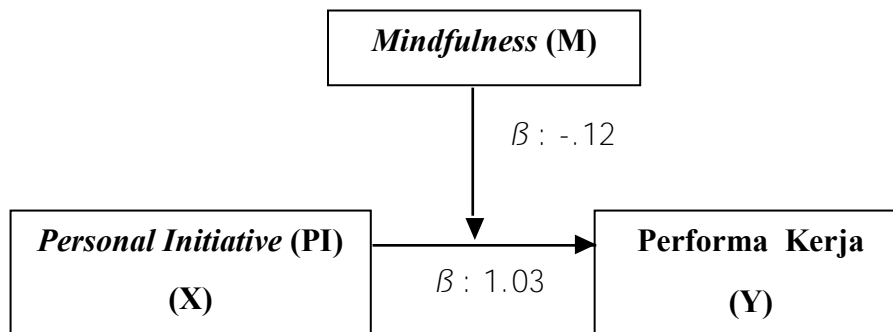
* $p < 0.05$

Hipotesis 1 menyatakan terdapat pengaruh positif *personal initiative* terhadap performa kerja, sementara hasil penelitian menunjukkan bahwa *personal initiative* berpengaruh positif terhadap performa kerja ($b = 1.03$, $p = .03$), sehingga H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi *personal initiative*, maka performa kerja akan meningkat.

Pada hasil uji regresi antara variabel *mindfulness* dengan performa kerja mendapatkan nilai koefisien sebesar ($b = .58$, $p = .29$) yang berarti tidak signifikan. Maka tidak terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap performa kerja.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *mindfulness* dapat meningkatkan pengaruh *personal initiative* dengan performa kerja, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa *mindfulness* tidak mampu memoderasi hubungan antara *personal initiative* dengan performa kerja ($b = -.12$, $p = .45$), sehingga H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *mindfulness* apapun tidak dapat mempengaruhi hubungan antara *personal initiative* dengan performa kerja.

Terdapat sedikit peningkatan nilai R square pada model 1 dan model 2. Pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja memberikan sumbangan efektifitas sebesar .44% (.439) dan ketika terjadi interaksi dengan variabel moderator *openness to experience* nilai R Square meningkat sebanyak .002 sehingga menjadi sebesar 44% (.441).



Gambar 2 Model Teoritis Hasil Uji Hipotesis
Hubungan antar Variabel

Berdasarkan gambar tersebut, *personal initiative* dapat mempengaruhi performa kerja, dimana semakin tinggi *personal initiative* maka performa kerja meningkat. Tingkat *mindfulness* tinggi, sedang maupun rendah tidak berpengaruh terhadap hubungan *personal initiative* terhadap performa kerja.

Diskusi

Penelitian ini dilaksanakan untuk meneliti pengaruh *personal initiative* dan *mindfulness* terhadap performa kerja, dimana *mindfulness* berperan sebagai variabel moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *personal initiative* dan *mindfulness* secara independen dapat mempengaruhi performa kerja, namun tidak terjadi interaksi pada kedua variabel tersebut dalam mempengaruhi performa kerja.

Hasil dari penelitian menyatakan bahwa *personal initiative* mempengaruhi performa kerja, sehingga dapat diketahui bahwa semakin tinggi *personal initiative* maka performa kerja juga dapat meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Glaser, Stam, dan Takeuchi (2016) yang menyatakan bahwa pegawai dengan *personal initiative* tinggi memiliki performa kerja yang tinggi. Penyebabnya adalah pegawai dengan inisiatif yang tinggi memiliki keberanian untuk mengambil risiko saat bekerja. Pegawai menghasilkan performa kerja tinggi disaat pegawai tersebut dapat menghadapi risiko batasan dan kesulitan pekerjaan. Pegawai dengan performa kerja tinggi dapat pula disebabkan oleh dukungan dari manager atau pemimpin perusahaan yang memiliki *personal initiative*. Menurut Solomon, dkk. (2013), apabila pemimpin serta manager perusahaan diberikan pelatihan untuk meningkatkan *personal initiative* dapat meningkatkan performa kerja mereka, sehingga performa kerja pegawai menjadi tinggi dan perusahaan mereka menjadi sukses. Pemimpin yang memiliki *personal initiative* tinggi sering memberikan inovasi baru, dimana inovasi tersebut dapat meningkatkan performa kerja pegawai.

Personal initiative tinggi mencerminkan kemandirian pegawai, dimana kemandirian tersebut menyebabkan dapat melampaui batas kemampuannya tanpa bergantung pada pegawai lainnya. Pegawai dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kemampuannya. Karena itu, pegawai mampu menghasilkan performa kerja yang tinggi pula. Hal tersebut sejalan dengan hasil

penelitian Grant, dkk. (2011), yaitu apabila pegawai memiliki motivasi *autonomy* pada dirinya, maka *personal initiative* yang dimiliki cenderung lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki motivasi terkontrol. *Personal initiative* memang dinilai mampu meningkatkan performa kerja jika pegawai tersebut dapat berpikir dengan logis serta mampu memutuskan suatu keputusan sendiri (*autonomy*). Lalu, pegawai dengan motivasi terkontrol cenderung mematuhi perintah dan kurang mampu memutuskan suatu keputusan secara mandiri. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai dengan motivasi terkontrol yang tinggi memiliki *personal initiative* yang rendah.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel *mindfulness* terhadap variabel performa kerja. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reb, dkk. (2016), dimana *mindfulness* dapat meningkatkan performa kerja pegawai, bahkan dapat pula menurunkan potensi pegawai untuk keluar perusahaan. Pegawai cukup bekerja untuk memenuhi target sehingga performa kerja yang dihasilkan tetap tinggi. Kurang berpengaruhnya *mindfulness* mungkin diakibatkan karena adanya kepuasan kerja. Munculnya kepuasan kerja menyebabkan pegawai memiliki tingkat performa kerja tinggi (Wright, Cropanzano, & Bonett, 2007). Kepuasan kerja dapat dirasakan pada pegawai dengan tingkat *mindfulness* apapun. Walaupun pegawai dengan *mindfulness* rendah cenderung tidak peduli terhadap lingkungan kerja, pegawai masih bisa merasa puas apabila dapat merasakan fasilitas dan perlakuan yang adil di perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa *mindfulness* tidak meningkatkan pengaruh *personal initiative* dengan performa kerja. Groen, Wouters, dan Wilderom (2012), menyimpulkan bahwa *personal initiative* dapat meningkatkan performa kerja saat dilakukan pengukuran performa kerja pegawai. Adanya *reward* dan *punishment* berdasarkan hasil pengukuran dapat menimbulkan keinginan pegawai untuk berbuat curang. Glaser, dkk. (2016) menyatakan bahwa pegawai dengan *personal initiative* yang tinggi dapat melakukan segala cara untuk mencapai performa kerja yang tinggi. Pegawai dengan *personal initiative* tinggi akan bekerja keras untuk meningkatkan performa kerja dengan cara apapun agar hasil pengukuran performa kerja yang didapatkan sesuai dengan yang diinginkan. Kurangnya peran

mindfulness pada pegawai dengan inisiatif tinggi menyebabkan pegawai menggunakan cara curang untuk menghasilkan performa kerja tinggi. Sementara itu, pegawai dengan tingkat *mindfulness* tinggi akan membantu rekan-rekannya untuk sama-sama menghasilkan performa kerja yang tinggi. Maka, apapun tingkat *mindfulness* yang dimiliki pegawai, performa kerja yang dihasilkan tetap tinggi karena terdapat *personal initiative* yang tinggi.

Selain *personal initiative*, performa kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen afektif pegawai. Schoemmel dan Jönsson (2014) menyatakan bahwa komitmen afektif tinggi dapat meningkatkan performa kerja pegawai dan tidak menimbulkan *turnover intention*. Pegawai dengan komitmen afektif tinggi cenderung memiliki inisiatif yang tinggi, karena pegawai ingin berkontribusi terhadap pengembangan perusahaan sehingga performa kerja pegawai cenderung meningkat. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa kognitif mampu menjadi variabel moderasi yang mampu meningkatkan pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja.

Pegawai yang memiliki tingkat kognitif (manajemen pengetahuan) yang tinggi cenderung memiliki performa kerja yang tinggi. Pegawai dengan kognitif yang baik mampu melakukan proses belajar yang lebih baik sehingga cara kerja yang dihasilkan lebih efektif dibandingkan pegawai dengan tingkat kognitif yang rendah. Keterampilan didapatkan dari adanya proses belajar kognitif pada pegawai. Wade dan Parent (2002) menyatakan bahwa keterampilan dalam bekerja merupakan hal penting untuk meningkatkan performa kerja. Pegawai dengan keterampilan tinggi senantiasa berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga mampu menunjukkan performa kerja yang tinggi. Karena itu, peneliti berasumsi bahwa keterampilan merupakan variabel lain yang dapat meningkatkan pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah peneliti memakai metode kuesioner *online* sebagai metode pengambilan data. Data yang didapatkan dari kuesioner *online* berpotensi tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada subjek. Selain itu, *mindfulness* tidak memoderasi hubungan *personal initiative* terhadap performa kerja disebabkan karena subjek yang kurang, karena menurut hasil *G*Power*

3.0.10, subjek yang peneliti harus dapatkan adalah sebanyak 550, sementara itu peneliti hanya mendapatkan 146 subjek.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *personal initiative* mampu mempengaruhi performa kerja, sementara itu *mindfulness* tidak mampu meningkatkan pengaruh *personal initiative* terhadap performa kerja. Oleh karena itu, baik pegawai dengan *mindfulness* yang tinggi maupun rendah bisa meningkatkan performa kerjanya disaat pegawai tersebut memiliki *personal initiative* yang tinggi.

Implikasi dari penelitian ini adalah saat diselenggarakan proses rekrutmen dan seleksi, peneliti menganjurkan agar tingkat *personal initiative* calon pegawai dipertimbangkan sebagai salah satu penentu calon pegawai untuk lolos seleksi. Selain itu, pegawai juga dapat diberikan pelatihan *personal initiative* agar meningkatkan performa kerja, namun tidak harus mengikuti pelatihan *mindfulness* karena tidak ada efek tambahan.

Saran yang dapat peneliti berikan pada peneliti selanjutnya adalah pada saat pengumpulan data dianjurkan agar peneliti mendatangi langsung subjek, sehingga data yang didapatkan lebih akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menambah jumlah subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Abualrub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73–78. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
- Amemiya, R., & Sakairi, Y. (2018). The role of mindfulness in performance and mental health among Japanese athletes: An examination of the relationship between alexithymic tendencies, burnout, and performance. *Journal of Human Sport and Exercise*, 14(2), 1–13. <https://doi.org/10.14198/jhse.2019.142.17>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111–118. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.111>
- Belle, N. (2012). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, 73(1), 143–

153. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02621.x>.
- Bernier, M., Thienot, E., Codron, R., & Fournier, J. F. (2009). Mindfulness and Acceptance Approaches in Sport Performance. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 4(4), 320–333. 10.1123/jcsp.3.4.320
- Bishop, S. R. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230–241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Black, D. S., Sussman, S., Johnson, C. A., & Milam, J. (2012). Trait mindfulness helps shield decision-making from translating into health-risk behavior. *Journal of Adolescent Health*, 51(6), 588–592. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2012.03.011>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Callaghan, C. W., & Coldwell, D. (2017). Job satisfaction and job performance: The case of research productivity. *Journal of Economics*, 5(1), 97–113. <https://doi.org/10.1080/09765239.2014.11884988>
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modelling job performance in a population. *Personnel Psychology*, 43, 313–333.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 2, 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 475–481. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.475>
- Dane, E. (2010). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997–1018. <https://doi.org/10.1177/0149206310367948>
- Dane, E., & Brummel, B. J. (2013). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 0(0), 1–24. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>
- Fay, D., & Sonnentag, S. (2002). Rethinking the effects of stressors: A longitudinal study on personal initiative. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 221–234. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.221>
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. 10.1016/S0191-3085(01)23005-6
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of

- personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two german samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139–161. 10.1111/j.2044-8325.1997.tb00639.x
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., Zempel, J., & Frese, M. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39(1), 37–63. 10.2307/256630
- Glaser, L., Stam, W., & Takeuchi, R. (2016). Managing the risks of proactivity: A multilevel study of initiative and performance in the middle management context. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1339–1360. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5465/amj.2014.0177>
- Grant, A. M., Nurmohamed, S., Ashford, S. J., & Dekas, K. (2011). Organizational behavior and human decision processes the performance implications of ambivalent initiative: The interplay of autonomous and controlled motivations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 241–251. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.03.004>
- Grant, A. M., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62, 31–55. 10.1111/j.1744-6570.2008.01128.x
- Groen, B. A. C., Wouters, M. J. F., & Wilderom, C. P. M. (2012). Why do employees take more initiatives to improve their performance after co-developing performance measures? A field study. *Management Accounting Research*, 23(2), 120–141. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2012.01.001>
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4(1), 68–83. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2017.12.001>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: Guilford Press.
- Hempel, P. S., Zhang, Z., & Tjosvold, D. (2009). Conflict management between and within teams for trusting relationships and performance in China. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 41–65. <https://doi.org/10.1002/job>
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited, 85(6), 869–879. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.6.869>
- Imhangbe, O. S., Okecha, R. E., & Obozuwa, J. (2018). Principals leadership styles and teachers job performance: Evidence from Edo State, Nigeria. *Educational Management Administration & Leadership*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/1741143218764178>
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2013). High-performance work systems and job control: Consequences for anxiety, role overload, and turnover intentions. *Journal of Management*, 39(6), 1699–1724.

<https://doi.org/10.1177/0149206311419663>

- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty–humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857–862. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.011>
- Jordan, C. H., Wang, W., Donatoni, L., & Meier, B. P. (2014). Mindful eating: Trait and state mindfulness predict healthier eating behavior. *Personality And Individual Differences*, 68, 107–111. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.04.013>
- Kahya, E. (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 39(1), 96–104. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2008.06.006>
- King, E., & Haar, J. M. (2017). Mindfulness and job performance: A study of Australian leaders. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55, 298–319. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12143>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S. Van, Beek, A. J. Van Der, & Vet, H. C. W. De. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kuncel, N. R., Rose, M., Ejiogu, K., & Yang, Z. (2014). Cognitive ability and socioeconomic status relations with job performance. *Intelligence*, 46, 203–208. <https://doi.org/10.1016/j.intell.2014.06.003>
- Liao, H., & Chuang, A. (2014). A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes. *The Academy of Management Journal*, 47(1), 41–58. <https://doi.org/10.5465/20159559>
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484–500. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-X)
- Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244–262. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>
- Mossholder, K. W., Bedeian, A. G., Norris, D. R., Giles, W. F., & Field, H. S. (1988). Job performance and turnover decisions: Two field studies. *Journal of Management*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/014920638801400304>
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). *Chapter 5 Job Performance*. (N. W. Schmitt & S. Highhouse, Eds.) (2nd ed., Vol. 12). Wiley. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Mussel, P. (2012). Introducing the construct curiosity for predicting job

- performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 453-472. <https://doi.org/10.1002/job>
- Netemeyer, R. G., Maxham Iii, J. G., & Lichtenstein, D. R. (2010). Store manager performance and satisfaction: Effects on store employee performance and satisfaction, store customer satisfaction, and store customer spending growth. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 530-545. <https://doi.org/10.1037/a0017630>
- Ozer, M. (2011). A moderated mediation model of the relationship between organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1328-1336. <https://doi.org/10.1037/a0023644>
- Prawira, E. F. (2018). Pengaruh affective commitment terhadap job performance dimediasi oleh meaningful work pada TNI angkatan darat. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Reb, J., Chaturvedi, S., Narayanan, J., & Kudesia, R. S. (2018). Leader mindfulness and employee performance: A sequential mediation model of lmx quality, interpersonal justice, and employee stress. *Journal of Business Ethics*, 0(0), 0. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3927-x>
- Reb, J., Narayanan, J., Chaturvedi, S., & Ekkirala, S. (2016). The mediating role of emotional exhaustion in the relationship of mindfulness with turnover intentions and job performance. *Mindfulness*, 8(3), 707-716. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0648-z>
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, W. (2013). Mindfulness at work: Antecedents and consequences of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4>
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of Industrial Organizational Psychology*. (J. B. Thompson, P. Reis, & S. Robinson, Eds.). United States of America: Rolf Janke.
- Roth, P. L., Purvis, K. L., & Bobko, P. (2012). A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies. *Journal of Management*, 38(2), 719-739. <https://doi.org/10.1177/0149206310374774>
- Salgado, J. F. (1998). Big five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A European perspective. *Human Performance*, 11(2/3), 37-41. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668034>
- Schoemmel, K., & Jönsson, T. S. (2014). Multiple affective commitments: Quitting intentions and job performance. *Employee Relations*, 36(5), 516-534. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2013-0116>
- Schuh, S. C., Zheng, M. X., Xin, K. R., & Antonio, J. (2017). Employee exhaustion and performance. *Journal of Business Ethics*, 139(May 2018). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3610-7>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of*

Business and Management, 6(23), 159–167.

- Shorey, R. C., Anderson, S., & Stuart, G. L. (2015). The relation between trait mindfulness and aggression in men seeking residential substance use treatment. *Journal of Interpersonal Violence*, 30(10), 1633–1650. <https://doi.org/10.1177/0886260514548586>
- Siddiqui, M. N. (2014). Success of an organization is a result of employees performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(4), 179–201. <http://dx.doi.org/10.14738/assrj.14.280>
- Singh, N. N., Lancioni, G. E., Winton, A. S. W., Singh, A. N. A., Singh, J., & Singh, A. D. A. (2011). Effects of a mindfulness-based smoking cessation program for an adult with mild intellectual disability. *Research in Developmental Disabilities*, 32(3), 1180–1185. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.01.003>
- Solomon, G., Frese, M., & Friedrich, C. (2013). Can personal initiative training improve small business success? A longitudinal South African evaluation study. *Entrepreneurship and Innovation*, 14(4), 255–268. <https://doi.org/10.5367/ijei.2013.0129>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542–559. 10.1108/JMD-11-2015-0162
- Truxillo, D. M., McCune, E. A., Bertolino, M., & Fraccaroli, F. (2012). Perceptions of older versus younger workers in terms of big five facets, proactive personality, cognitive ability, and job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(11), 2607–2639. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00954.x>
- Uppal, N. (2017). Moderation effects of perceived organisational support on curvilinear relationship between neuroticism and job performance. *Personality and Individual Differences*, 105, 47–53. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.030>
- Vaculik, M., Prochazka, J., Zalis, L., & Vytaskova, J. (2016). Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect. *Proceedings of 21st International Scientific Conference Economics and Management*, Brno: 19-20 May 2016. 148-156. ISBN 978-80-214-5413-2
- Vosloban, R. I. (2012). The influence of the employee's performance on the company's growth - a managerial perspective. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00211-0)

- Wade, M., & Parent, M. (2002). Relationships between job skills and performance: A study of webmasters. *Journal of Management Information Systems*, 18(3), 71–96. <https://doi.org/10.1080/07421222.2002.11045694>
- Wang, H., & Lu, C. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. 10.1037/a0038330
- Wihler, A., Blickle, G., Ellen III, B. P., Hochwarter, W. A., & Ferris, G. R. (2015). Personal initiative and job performance evaluations: Role of political skill in opportunity recognition and capitalization. *Journal of Management*, 20(10), 1–33. <https://doi.org/10.1177/0149206314552451>
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Yang, F., & Chau, R. (2016). Proactive personality and career success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 467–482. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JMP-04-2014-0139>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: Examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia - Social and Behaviour Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Yusainy, C., Ramli, A. H., Semedi, B. P., Anggono, C. O., Mahmudah, M. U., & Ramadhan, A. R. (2018). Between here - and - now and hereafter: Mindfulness sebagai pengawal orientasi terhadap kehidupan dan ketakutan terhadap kematian. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 18–30. <https://doi.org/10.14710/jp.17.1.18-30>
- Zimmerman, R. D., & Darnold, T. C. (2007). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. *Personnel Reviewel Review*, 38(2), 142–158. <https://doi.org/10.1108/00483480910931316>



LAMPIRAN

Item Skala

Lampiran 1. Item Skala PI

No	Pernyataan
1	<i>I actively attack problems.</i> Saya mengatasi masalah-masalah dengan aktif.
2	<i>Whenever something goes wrong, I search for a solution immediately.</i> Saat ada masalah, saya segera mencari solusinya.
3	<i>Whenever there is a chance to get actively involved, I take it</i> Saat ada kesempatan untuk terlibat secara aktif, saya ikut.
4	<i>I take initiative immediately even when others don't.</i> Saya segera mengambil inisiatif saat yang lain tidak melakukannya.
5	<i>I use opportunities quickly in order to attain my goals</i> Saya segera menggunakan kesempatan untuk mencapai tujuan saya.
6	<i>Usually i do more than i am asked to do</i> Biasanya saya melakukan lebih dari yang diminta kepada saya.
7	<i>I am particularly good at realizing ideas</i> Saya sangat baik dalam merealisasikan ide-ide.
8	<i>At the moment it is not useful to make any plans</i> Saat ini tidak berguna untuk membuat rencana apapun.
9	<i>I will be able to manage without making any career plans</i> Saya bisa bertahan tanpa membuat rencana karir.
10	<i>It is still too early to make plans for my future career</i> Masih terlalu cepat membuat rencana karir untuk masa depan saya.
11	<i>My occupational maxim is let's wait and see</i> Moto kerja saya adalah menunggu dan melihat.
12	<i>It is no good to actively start to change my occupation now</i> Saat ini tidak baik untuk sering mengganti kesibukan saya
13	<i>In the present situation it is useless to implement career plans</i> Menerapkan rencana karir pada saat ini tidaklah berguna.
14	<i>I only make plans when i know what is going to happen in the future</i> Saya hanya membuat rencana saat saya tahu mengenai masa depan saya.

Lampiran 2. Item Skala MAAS

No	Pernyataan
1	<i>I could be experiencing some emotion and not be conscious of it until some time later</i> Saya bisa mengalami emosi tertentu dan tidak menghiraukannya sampai beberapa saat berselang.
2	<i>I break or spill things because of carelessness, not paying attention, or thinking of something else</i> Saya merusakkan barang-barang karena ceroboh, kurang hirau, atau karena berpikir tentang hal lain.
3	<i>I find it difficult to stay focused on what's happening in the present</i> Saya merasa sulit untuk fokus pada kejadian yang tengah berlangsung.
4	<i>I tend to walk quickly to get where I'm going without paying attention to what I experience along the way</i> Saya cenderung berjalan kaki dengan cepat tanpa memperhatikan apa yang saya lewati di sepanjang perjalanan.
5	<i>I tend not to notice feelings of physical tension or discomfort until they really grab my attention.</i> Saya cenderung mengabaikan ketidaknyamanan pada tubuh saya sampai rasa sakitnya menjadi tak tertahankan.
6	<i>I forget a person's name almost as soon as I've been told it for the first time.</i> Saya lupa nama orang segera setelah berkenalan.
7	<i>It seems I am "running on automatic," without much awareness of what I'm doing.</i> Saya merasa seperti berperilaku secara "otomatis" tanpa terlalu menghiraukan apa yang saya lakukan.
8	<i>I rush through activities without being really attentive to them.</i> Saya tergesa-gesa beraktivitas tanpa menghiraukan apa yang sebetulnya tengah saya kerjakan.
9	<i>I get so focused on the goal I want to achieve that I lose touch with what I'm doing right now to get there.</i> Pikiran saya sangat terfokus pada sasaran akhir sehingga saya tidak menghiraukan proses yang tengah saya jalani untuk meraihnya.
10	<i>I do jobs or tasks automatically, without being aware of what I'm doing.</i> Saya melakukan tugas secara otomatis tanpa menghiraukan apa yang tengah saya kerjakan.
11	<i>I find myself listening to someone with one ear, doing something else at the same time.</i> Saat orang lain berbicara, saya hanya setengah menyimak karena secara bersamaan saya sibuk melakukan hal lain.
12	<i>I drive places on 'automatic pilot' and then wonder why I went there.</i> Saya bepergian tanpa menghiraukan mengapa saya ingin pergi ke tempat itu.
13	<i>I find myself preoccupied with the future or the past.</i> Saya merasa terpaku dengan masa depan dan masa lalu.
14	<i>I find myself doing things without paying attention</i>

Saya merasa tidak terlalu memberikan perhatian dalam mengerjakan segala sesuatu.

15 ***I snack without being aware that I'm eating.***

Saya memakan camilan tanpa menghiraukan bahwa saya sedang melakukannya.

Lampiran 3. Item Skala Performa Kerja

No	Pernyataan
1	Saya tetap mengingat hasil pekerjaan untuk tetap mencapai pekerjaan saya selanjutnya
2	Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah lain
3	Saya tahu cara mengatur prioritas yang tepat
4	Kolaborasi dengan rekan kerja dapat membantu saya sangat produktif
5	Saya berinisiatif memulai tugas baru, ketika tugas yang lama telah selesai
6	Saya bekerja dengan menjaga dan mengasah pengetahuan pekerjaan saya (<i>Up to date</i>)
7	Saya terkadang melakukan pekerjaan yang lebih dari yang saya harapkan (Pekerjaan Tambahan)
8	Saya aktif berpartisipasi dalam rapat atau koordinasi kerja
9	Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja
10	Saya tahu bagaimana memecahkan situasi yang sulit dan buruk yang datang tiba-tiba

Lampiran 7. Contoh Skala

Salam Hormat

Perkenalkan, saya Ismya Humayra, mahasiswi dari Program Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, saat ini sedang melakukan penelitian tesis. Dalam penyusunan tesis saya memerlukan data yang akan dianalisis. Berkaitan dengan pemerolehan data penelitian saya mengharap kesediaan Saudara untuk membantu memberikan data penelitian dengan cara mengisi skala yang telah saya sediakan. Skala ini tidak ada kaitannya dengan prestasi atau kinerja Saudara dan juga tidak berimplikasi terhadap penilaian diri Saudara. Saudara wajib memilih salah satu dari alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan. Atas bantuan dan kerjasama Saudara saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ismya Humayra

* Wajib Diisi

1. NAMA / INISIAL *

2. JENIS KELAMIN *

LAKI-LAKI ☐

PEREMPUAN ☐

3. USIA (ANGKA SAJA) *

4. PEKERJAAN *

Pegawai Negeri ☐

Pegawai Swasta ☐

Lainnya

Tgl. ____ / ____ / 2019

Tanda Tangan

(.....)

SKALA PENELITIAN I

Petunjuk mengerjakan: Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang terdiri dari beberapa alternatif jawaban. Tidak ada benar atau salah dalam memberikan jawaban. Pilihlah satu dari lima pilihan pada tiap-tiap pernyataan yang paling mencerminkan diri Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang Anda pilih

Dimana :

- 1 : Sangat Tidak Sesuai
- 2 : Tidak Sesuai
- 3 : Sesuai
- 4 : Sangat Sesuai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya mengatasi masalah-masalah dengan aktif				
2	Saat ada masalah, saya segera mencari solusinya				
3	Saat ada kesempatan untuk terlibat secara aktif, saya ikut				
4	Saya segera mengambil inisiatif di saat yang lain tidak melakukannya				
5	Saya segera menggunakan kesempatan untuk mencapai tujuan saya				
6	Biasanya saya melakukan lebih dari yang diminta kepada saya				
7	Saya sangat baik dalam merealisasikan ide-ide				
8	Saat ini tidak berguna untuk membuat rencana apapun				
9	Saya bisa bertahan tanpa membuat rencana karir				
10	Masih terlalu cepat membuat rencana karir untuk masa depan saya				
11	Moto kerja saya adalah menunggu dan melihat				
12	Saat ini tidak baik untuk sering mengganti kesibukan saya.				
13	Menerapkan rencana karir pada saat ini tidaklah berguna				
14	Saya hanya membuat rencana saat saya tahu mengenai masa depan saya				

SKALA PENELITIAN II

Petunjuk mengerjakan: Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang terdiri dari beberapa alternatif jawaban. Tidak ada benar atau salah dalam memberikan jawaban. Pilihlah satu dari lima pilihan pada tiap-tiap pernyataan yang paling mencerminkan diri Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang Anda pilih

Dimana :

- 1 : Sangat Sering
- 2 : Sering
- 3 : Jarang
- 4 : Sangat Jarang

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya bisa mengalami emosi tertentu dan tidak menghiraukannya sampai beberapa saat berselang.				
2	Saya merusakkan barang-barang karena ceroboh, kurang hirau, atau karena berpikir tentang hal lain.				
3	Saya merasa sulit untuk fokus pada kejadian yang tengah berlangsung.				
4	Saya cenderung berjalan kaki dengan cepat tanpa memperhatikan apa yang saya lewati di sepanjang perjalanan.				
5	Saya cenderung mengabaikan ketidaknyamanan pada tubuh saya sampai rasa sakitnya menjadi tak tertahankan.				
6	Saya lupa nama orang segera setelah berkenalan.				
7	Saya merasa seperti berperilaku secara “otomatis” tanpa terlalu menghiraukan apa yang saya lakukan.				
8	Saya tergesa-gesa beraktivitas tanpa menghiraukan apa yang sebetulnya tengah saya kerjakan.				
9	Pikiran saya sangat terfokus pada sasaran akhir sehingga saya tidak menghiraukan proses yang tengah saya jalani untuk meraihnya.				
10	Saya melakukan tugas secara otomatis tanpa menghiraukan apa yang tengah saya kerjakan.				
11	Saat orang lain berbicara, saya hanya setengah menyimak karena secara bersamaan saya sibuk melakukan hal lain.				
12	Saya bepergian tanpa menghiraukan mengapa saya ingin pergi ke tempat itu.				

13	Saya merasa terpaku dengan masa depan dan masa lalu.				
14	Saya merasa tidak terlalu memberikan perhatian dalam mengerjakan segala sesuatu.				
15	Saya memakan camilan tanpa menghiraukan bahwa saya sedang melakukannya.				

SKALA PENELITIAN III

Petunjuk mengerjakan: Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang terdiri dari beberapa alternatif jawaban. Tidak ada benar atau salah dalam memberikan jawaban. Pilihlah satu dari lima pilihan pada tiap-tiap pernyataan yang paling mencerminkan diri Anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang Anda pilih

Dimana :

- 1 : Sangat Jarang
- 2 : Jarang
- 3 : Sering
- 4 : Sangat Sering

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Saya tetap mengingat hasil pekerjaan untuk tetap mencapai pekerjaan saya selanjutnya				
2	Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah lain				
3	Saya tahu cara mengatur prioritas yang tepat				
4	Kolaborasi dengan rekan kerja dapat membantu saya sangat produktif				
5	Saya berinisiatif memulai tugas baru, ketika tugas yang lama telah selesai				
6	Saya bekerja dengan menjaga dan mengasah pengetahuan pekerjaan saya (<i>Up to date</i>)				
7	Saya terkadang melakukan pekerjaan yang lebih dari yang saya harapkan (Pekerjaan Tambahan)				
8	Saya aktif berpartisipasi dalam rapat atau koordinasi kerja				
9	Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja				
10	Saya tahu bagaimana memecahkan situasi yang sulit dan buruk yang datang tiba-tiba				

Lampiran 8. Hasil Analisis Hayes

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 3.3 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : MeanY
X : MeanX
W : MeanM

Sample
Size: 146

OUTCOME VARIABLE:
MeanY

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6640	,4409	,1090	37,3254	3,0000	142,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,0104	,0286	105,3462	,0000	2,9540	3,0669
MeanX	,6826	,0760	8,9783	,0000	,5323	,8329
MeanM	,1656	,0731	2,2654	,0250	,0211	,3101
Int_1	-,1254	,1659	-,7556	,4511	-,4534	,2026

Product terms key:

Int_1 : MeanX x MeanM

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	MeanX	MeanM	Int_1
constant	,0008	,0000	,0000	-,0014
MeanX	,0000	,0058	-,0019	-,0001
MeanM	,0000	-,0019	,0053	-,0004
Int_1	-,0014	-,0001	-,0004	,0275

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0022	,5709	1,0000	142,0000	,4511

Focal predict: MeanX (X)
Mod var: MeanM (W)

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/

MeanX MeanM MeanY .
BEGIN DATA.
-,3825 -,3981 2,6643

,0000	-,3981	2,9445
,3825	-,3981	3,2247
-,3825	,0000	2,7493
,0000	,0000	3,0104
,3825	,0000	3,2716
-,3825	,3981	2,8343
,0000	,3981	3,0764
,3825	,3981	3,3184

END DATA.

GRAPH/SCATTERPLOT=

MeanX WITH MeanY BY MeanM .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

MeanM MeanX

----- END MATRIX -----



Lampiran 9. Hasil Analisis SPSS

Lampiran 10. Reliabilitas *Personal Initiative*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	40,0274	22,592	,365	,823
X2	39,8493	21,963	,487	,816
X3	40,0548	21,956	,439	,818
X4	40,0890	21,668	,470	,816
X5	39,9863	22,234	,373	,822
X6	40,3973	21,455	,424	,820
X7	40,3562	21,748	,425	,819
X8	40,1027	21,776	,363	,824
X9	40,2808	21,417	,437	,818
X10	40,0205	20,682	,621	,805
X11	40,0822	21,166	,504	,814
X12	40,0205	20,682	,621	,805
X13	39,8425	21,237	,590	,809
X14	40,2945	21,920	,343	,826

Lampiran 11. Reliabilitas *Mindfulness*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	39,9589	32,426	,342	,794
M2	39,3767	30,940	,501	,783
M3	39,5753	31,418	,468	,786
M4	40,0274	30,399	,472	,784
M5	40,0616	31,548	,357	,794
M6	40,1164	31,455	,299	,801
M7	40,0479	31,549	,459	,786
M8	39,7055	29,837	,619	,773
M9	39,8219	31,913	,382	,791
M10	39,8904	32,084	,437	,788
M11	39,9315	31,099	,412	,789
M12	39,4247	31,943	,373	,792
M13	39,9110	32,316	,279	,800
M14	39,6096	31,619	,496	,784
M15	39,5548	31,931	,343	,794

Lampiran 12. Reliabilitas Performa Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,850	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	26,9863	16,400	,509	,840
Y2	27,0753	15,684	,570	,834
Y3	27,1027	15,486	,538	,838
Y4	26,7808	15,621	,543	,837
Y5	26,9521	15,770	,546	,837
Y6	26,9795	15,924	,570	,835
Y7	27,1096	16,126	,466	,844
Y8	27,1918	15,122	,569	,835
Y9	27,0685	15,292	,634	,829
Y10	27,1233	15,764	,576	,834

Lampiran 13. Korelasional

Correlations				
		TotalX	TotalM	TotalY
TotalX	Pearson Correlation	1	,334**	,647**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	146	146	146
TotalM	Pearson Correlation	,334**	1	,349**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	146	146	146
TotalY	Pearson Correlation	,647**	,349**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	146	146	146

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 14. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		TotalX	TotalM	TotalY
N		146	146	146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,1849	42,6438	30,0411
	Std. Deviation	4,97304	5,97089	4,36898
Most Extreme Differences	Absolute	,083	,078	,113
	Positive	,083	,062	,113
	Negative	-,062	-,078	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		1,007	,944	1,370
Asymp. Sig. (2-tailed)		,263	,335	,047

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 15. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,889	1,125
,889	1,125

Lampiran 16. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Mean Y (Performa Kerja)	3,0041	,43690	146
Mean X (<i>Personal Initiative</i>)	3,3219	,38254	146
Mean M (<i>Mindfulness</i>)	2,8429	,39806	146
MeanX dikali MeanM	9,4945	1,98531	146

Lampiran 17. Uji Hipotesis

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,662 ^a	,439	,431	,32962	,439	55,870	2	143	,000
2	,664 ^b	,441	,429	,33012	,002	,571	1	142	,451

a. Predictors: (Constant), Mean M, Mean X

b. Predictors: (Constant), Mean M, Mean X, MeanX dikali MeanM

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,272	,269		1,011	,314
	Mean X	,682	,076	,597	8,987	,000
	Mean M	,164	,073	,149	2,246	,026
	(Constant)	-,912	1,590		-,574	,567
2	Mean X	1,039	,478	,910	2,172	,032
	Mean M	,582	,558	,530	1,043	,299
	MeanX dikali MeanM	-,125	,166	-,570	-,756	,451

Lampiran 18. Deskriptif Subjek

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	71	48,6	48,6
	Perempuan	75	51,4	100,0
	Total	146	100,0	

Usia Subjek				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18,00	2	1,4	1,4
	19,00	2	1,4	2,7
	20,00	1	,7	3,4
	21,00	1	,7	4,1
	22,00	7	4,8	8,9
	23,00	13	8,9	17,8
	24,00	41	28,1	45,9
	25,00	16	11,0	56,8
	26,00	15	10,3	67,1
	27,00	8	5,5	72,6
	28,00	9	6,2	78,8
	29,00	5	3,4	82,2
	30,00	4	2,7	84,9
	31,00	1	,7	85,6
	32,00	3	2,1	87,7
	34,00	3	2,1	89,7
	38,00	1	,7	90,4
	40,00	1	,7	91,1
	41,00	2	1,4	92,5
	42,00	1	,7	93,2
	43,00	3	2,1	95,2
	46,00	1	,7	95,9
	49,00	2	1,4	97,3
	52,00	1	,7	97,9
	53,00	1	,7	98,6
	54,00	1	,7	99,3
	55,00	1	,7	100,0
	Total	146	100,0	

		Pekerjaan Subjek			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Negeri	64	43,9	43,9	43,9
	Pegawai swasta	73	56,1	56,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	



Tesis (Ismya 2)

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On

